

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в КГБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Красноярская краевая офтальмологическая клиническая больница имени профессора П.Г. Макарова» (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников КГБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25.12.2008 №м 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Приказа Минздрава России от 21.12.2012 № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности», и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Красноярского края, Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

3. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

3.1. Под заинтересованными лицами понимаются лица (далее также - работники, сотрудники, в том числе внешние совместители), заключившие с Учреждением трудовой договор.

3.2. Под личной заинтересованностью указанных в пункте 3.1 лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

3.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная указанных в пункте 3.1 лиц влияет или может повлиять на исполнение ими должностных (профессиональных) обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и правами и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

3.4. Под конфликтом интересов **при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности** понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через **представителя компании** материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнении ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной

заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересам пациента.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

4. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, указанных в Уставе Учреждения.

5. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов Учреждения положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

6. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

6.1. строгое соблюдение работниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;

6.2. утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

6.3. распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача Учреждения;

6.4. выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников Учреждения;

6.5. распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

6.6. внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

6.7. исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и работники Учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

6.8 запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну.

7. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

7.1. исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Учреждения;

7.2. соблюдать требования законодательства РФ, Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего Положения;

7.3. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и /или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;

7.4. обеспечить эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;

7.5. исключить возможность вовлечения Учреждения, его работников в осуществление противоправной деятельности;

7.6. обеспечить максимально возможную результативность при совершении сделок, усилить контроль за исполнением контрактных обязательств, повысить ответственность поставщиков (подрядчиков, исполнителей) за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательств, помнить об ответственности за осуществление закупок с нарушением установленного порядка;

7.7. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

7.8. своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

7.9. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения Учреждения;

7.10. предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

7.11. обеспечить сохранность денежных средств и других ценностей Учреждения;

7.12. своевременно доводить до сведения главного врача информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;

7.13. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, его должностных лиц и работников;

8. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

9. Органом, осуществляющим рассмотрение Уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, о склонении работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений, информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами является Рабочая группа по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждения, созданная приказом ГКБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова от 24.03.2016 № 174-орг. (далее – Рабочая группа).

9.1. Рабочая группа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков.

10. В случае:

- возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения согласно Уведомлению (Приложение № 2).

- склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения согласно Уведомлению (Приложение № 3).

- ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения согласно Уведомлению (Приложение № 4).

10.1. Главный врач Учреждения в течение одного дня со дня получения Уведомления передает его в Рабочую группу.

10.2. Рабочая группа в течение трех дней рассматривает Уведомление, принимает решение и передает его главному врачу Учреждения.

10.3. Главный врач Учреждения в трехдневный срок со дня получения решения Рабочей группы обязан в письменной форме уведомить об этом министерство здравоохранения Красноярского края, а также правоохранительные органы.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация

4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

5. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Главному врачу
КГБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова

От _____
(Ф.И.О., должность работника,
место жительства, телефон)

**Уведомление
о факте обращения в целях склонения работника Учреждения
к совершению коррупционных правонарушений**

Сообщаю, что:

1. _____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи

с исполнением им должностных (профессиональных) обязанностей каких-либо лиц в целях склонения
его к совершению коррупционных правонарушений

(дата, место, время, другие условия)

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить

работник Учреждения по просьбе обратившихся лиц)

3. _____
(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному

правонарушению)

4. _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению

(подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица
о совершении коррупционного правонарушения)

« ____ » _____
(дата, подпись, инициалы и фамилия)

Главному врачу
КГБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова

От _____
(Ф.И.О., должность работника,
место жительства, телефон)

**Уведомление
об информировании работодателя (главного врача) о ставшей известной работнику
информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими
работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами**

Сообщаю, что:

1. _____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, в связи с исполнением ими должностных (профессиональных) обязанностей, контрагентами Учреждения или иными лицами

_____.

(дата, место, время, другие условия)

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые совершили работники

Учреждения, контрагенты Учреждения или иные лица)

_____.

3. _____
(все известные сведения о работниках Учреждения, контрагентах Учреждения или иных лицах)

_____.

4. _____
(способ и обстоятельства совершения коррупционных правонарушений

(подкуп, угроза, обман и т.д.)

_____.

« ____ » _____
(дата, подпись, инициалы и фамилия)

Главному врачу
КГБУЗ ККОКБ им. профессора П.Г. Макарова

От _____
(Ф.И.О., должность работника,
место жительства, телефон)

**Уведомление
о возникновении личной заинтересованности, которая
приводит или может привести к конфликту интересов**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

я, _____
(Ф. И. О. работника)

настоящим уведомляю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а именно:

_____ (описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства)

_____ (указываются иные меры, направленные на недопущение возможности возникновения конфликта интересов, предпринятые работником (если такие меры предпринимались))

Прилагаемые материалы (при наличии):

_____ (дата)

_____ (подпись)

_____ (инициалы и фамилия)